

працівників органів внутрішніх справ. Цей нормативно-правовий акт повинен в вирішувати усі важливі питання захисту й охорони права працівників органів внутрішніх справ на життя, здоров'я, честь, гідність та недоторканість. Структура даного нормативного акту обов'язково повинна містити наступні розділи: преамбула; терміни; загальні положення; право працівників органів внутрішніх справ на безпеку професійної діяльності; суб'єкти та об'єкти забезпечення безпеки життєдіяльності особового складу; механізм забезпечення безпеки служби і праці працівників; особливості забезпечення безпеки життєдіяльності осіб рядового та начальницького складу; відповідальність за порушення безпеки життєдіяльності працівників органів внутрішніх справ; заключні положення.

Список літератури: 1. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади: Дис...д-ра юрид.наук. Х., 2002. 2. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Х., 1998. 3. Лавриненко О.В. Правове регулювання прийняття на службу до органів внутрішніх справ України: Автореф. дис... канд. юрид. наук. Х., 1998. 4. Волошин Г.Г., Порошук С.Д. Вдосконалення законодавства про соціально-правовий захист працівників міліції – нагальна потреба часу // Вісник Університету внутрішніх справ. 1999. Вип.8. 5. Шило О., Маринів В. Державний захист суддів, працівників суду, правоохоронних органів та осіб які беруть участь у кримінальному судочинстві, як гарантія здійснення правосуддя у кримінальних справах // Вісник Академії правових наук України. 2000. №2(21). 6. Пахар І.В. Умови праці в органах внутрішніх справ як соціальна категорія // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2002. Вип.18. 7. Хропанюк В.Н. Теория государства и права / Под. Ред. В.Г.Стренозова. М., 2000. 8. Киричук И.Б. Организация деятельности органов внутренних дел как предмет правового регулирования: (Вопросы теории) : Автореф. дисс... канд. юрид. наук. М., 1991. 9. Проблемы общей теории права и государства / Под общ. ред. В.С.Нерсисянца. М., 1999. 10. Теория права и государства. Учебник / Под ред. В.В.Лазарева. М., 2001. 11. Поляков А.В. Общая теория права. Курс лекций. СПб., 2001. 12. Юридична енциклопедія: в 6т. / Редкол.: Ю.Шемученко та ін. К., 1999. Т.2. 13. Загальна теорія держави і права / За ред. М.В.Цвіка, В.Д.Ткаченка, О.В.Петришина. Х., 2002. 14. Теория государства и права. Учебник / Под ред. В.К. Бабиева. М., 2002.

Надійшла до редколегії 19.10.04

С.В. Єрохін

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ, ЩО ВИКОНЮЮТЬ ПОСЕРЕДНИЦЬКІ ФУНКЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Процес розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організація примирних та арбітражних процедур передбачає існування спеціальних суб'єктів трудового права, покликаних виконувати посередницькі функції. Розділ другий Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1] передбачає, що до таких суб'єктів належать: примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення.

У теорії права по-різному розуміють сутність та характерні ознаки суб'єктів права. В.В. Колсейчиков вважає, що суб'єкти права – це учасники

правових відносин, які мають суб'єктивні права та виконують юридичні обов'язки [2, с.192]. Суб'єкти правовідносин – це визнані державою за допомогою юридичних норм носії суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, юридичної відповідальності та повноважень у конкретних правовідносинах, доповнює його І.М. Погребной [3, с.73]. Цікаво, що вчений вказує на права і повноваження як на різні за змістом поняття. На нашу думку, і права, і повноваження – це правові можливості особи, необхідні для її існування та розвитку. «Ці правові можливості мають розцінюватися як своєрідні юридичні блага, зміст яких полягає у встановленні і гарантуванні певних меж свободи чи несвободи людини» [4, с.135]. Тому й відокремлення їх одне від одного є безпідставним. З іншого боку, має рацію дослідник, вказуючи, що характеристика суб'єктів права буде неповною, якщо не згадати про юридичну відповідальність осіб, які мають певні права та обов'язки. В.М. Корельський та В.Д. Перевалов зауважують, що «суб'єктами права є індивіди або організації, які на підставі юридичних норм можуть бути учасниками правовідносин, тобто носіями суб'єктивних прав і обов'язків. Правосуб'єктність – це передбачена нормами права здатність (можливість) бути учасником правовідносин. Вона являє собою складну юридичну властивість, що складається з двох елементів – правоздатності та дієздатності. Правоздатність – це передбачена нормами права здатність (можливість) особи мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки. Дієздатність – передбачена нормами права здатність та юридична можливість особи своїми діями набувати права і обов'язки, здійснювати та виконувати їх» [5, с.343–344].

Таким чином, суб'єкт права – це фізична чи юридична особа, яка має права та обов'язки, передбачені нормами права. Реалізуючи ці права та обов'язки, вона може стати учасником правових відносин. «Правове відношення – це передбачене юридичною нормою ідеологічне суспільне відношення, яке виражається у взаємних правах і обов'язках суб'єктів права» [6, с.82]. Для того, щоб бути учасником правовідносин, особа має бути правосуб'єктною, тобто не лише мати юридичні права та обов'язки формально, але й реально їх здійснювати чи виконувати. За своїм характером термін «правосуб'єктність» складається з трьох самостійних понять: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. Правоздатність являє собою можливість суб'єкта правовідносин мати права та обов'язки, дієздатність – його здатність своїми діями набувати й здійснювати ці права і обов'язки, а деліктоздатність – відповідати за свої протиправні вчинки.

На основі загальнотеоретичних положень досліджують поняття суб'єкт трудового права і вчені, які займаються проблемами даної галузі національного права. В.І. Прокопенко свідчить, що, застосовуючи працю, люди вступають у зв'язки один з одним. Ці зв'язки між людьми прийнято називати відносинами, що проявляються у різних сферах життя як форми взаємодій або протидій. Участь у цих зв'язках, тим більше, коли вони врегульовані нормами права, створює для їх учасників певні права та обов'язки. Визнання юридичних осіб або громадян носіями прав і обов'язків, надання їм певної правосуб'єктності, тобто наділення суспільно-юридичними якостями, що дозволяє їм брати участь у різних майнових, організаційних, осо-

бистих немайнових правовідносинах, перетворює їх у суб'єктів цих правовідносин [7, с.93]. Скоріше за все, вживаючи словосполучення «суспільно-юридичні якості», вчений має на увазі усі складові правосуб'єктності: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність, а не лише те, що вони є носіями прав і обов'язків. Деліктоздатність – важлива і невід'ємна складова трудової правосуб'єктності учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Тому додамо до висловлювання автора й те, що суб'єктами трудового права фізичних і юридичних осіб робить не лише наявність у них відповідних прав та обов'язків, а й визнання їх такими, що можуть відповідати, тобто нести юридичну відповідальність за свої протиправні дії чи бездіяльність.

Цікаву класифікацію суб'єктів трудового права зробив П.Д. Пилипенко. Він поділив усіх учасників трудових правовідносин на дві групи: головні та другорядні. Виходить, що критерієм, відповідно до якого будувалася класифікація, дослідник узяв важливість суб'єктів трудового права для виникнення, розвитку та припинення трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Як пише вчений далі: «Головні – це такі суб'єкти, які відіграють у трудових правовідносинах провідну роль і забезпечують існування самих трудових правовідносин. Серед головних суб'єктів можна виділити окремі підгрупи, що також відрізняються особливостями правового становища. Першу підгрупу становлять так звані обов'язкові суб'єкти: роботодавці і працівники. Без їхньої участі трудові правовідносини взагалі не виникають. Головних суб'єктів другої підгрупи можна умовно назвати допоміжними. Їх специфіка полягає в тому, що незалежно від наявності конкретних трудових правовідносин, такі суб'єкти існують, оскільки утворюються державою і покликані сприяти функціонуванню трудових правовідносин. Сюди можна віднести органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та органи зайнятості. Третю підгрупу головних суб'єктів трудових правовідносин можна назвати факультативними, тому що їхня участь у трудових правовідносинах хоч і важлива, але не завжди обов'язкова і не є постійною. Такими суб'єктами є профспілкові або інші органи, уповноважені представляти найманих працівників у трудових правовідносинах. Другорядними суб'єктами трудових правовідносин можуть бути такі з них, які беруть участь у трудових правовідносинах тільки якщо виникає потреба, або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування. У цю групу входять постійно існуючі суб'єкти: комісії з трудових спорів, Національна рада соціального партнерства, профспілкові об'єднання, а також суб'єкти, що можуть з'являтися епізодично – робочі комісії для ведення колективних переговорів, органи, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти), страйкові комітети, кваліфікаційні й атестаційні комісії» [8, с.134–135]. Наведена класифікація має важливе теоретичне і практичне значення. Теоретична цінність її полягає у тому, що вона поглиблює знання про суб'єктів трудового права, дозволяє об'єднати їх у декілька груп на основі змістовних ознак їх фактичного та правового стану. Системний розподіл суб'єктів трудового права дозволяє з'ясувати необхідність у створенні інших учасників трудових правовідносин, вносить

чіткість у розуміння функціонального призначення кожного з них. Практична важливість класифікації полягає у тому, що на основі чіткого розуміння функціонального призначення кожного із суб'єктів трудового права, вона дозволяє окреслити коло прав та обов'язків останніх, необхідних для виконання своїх функцій, що сприяє визначенню основних напрямків удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення. Вказуючи на важливість розглядуваної класифікації для розвитку науки і практики трудового права, хотілося б підкреслити її дещо складний, штучний характер. З першого погляду, ми бачимо змішування суб'єктів, які відносяться до другої (допоміжні) та третьої (факультативні) групи головних суб'єктів з другорядними суб'єктами трудового права. Адже усі суб'єкти трудового права, крім головних, виконують допоміжну функцію, будь вони факультативні чи другорядні. Призначення допоміжних, факультативних та другорядних суб'єктів полягає у забезпеченні індивідуальних трудових відносин, які виникають, розвиваються та припиняються між працівником і роботодавцем. Так, незрозуміло, чому дослідник відносить органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства до головних суб'єктів другої підгрупи, а Національну раду соціального партнерства до другорядних суб'єктів трудових правовідносин. Вони обидва виконують і допоміжну, і другорядну роль щодо головних суб'єктів. Водночас, профспілки ми знаходимо і у групі факультативних суб'єктів, і у групі другорядних. Нечіткість деяких положень досліджуваної класифікації знижує її наукову і практичну цінність. На наш погляд, вона має бути удосконалена наступним чином. Усіх суб'єктів трудових правовідносин слід поділити на дві групи: основні і допоміжні. Звичайно, до основних суб'єктів віднесемо працівника і роботодавця. Усі інші суб'єкти складатимуть групу допоміжних учасників трудових правовідносин. У свою чергу є сенс поділити групу допоміжних суб'єктів на дві категорії: постійнодіючі та тимчасові. До постійнодіючих суб'єктів трудового права слід віднести: державні органи, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, трудовий колектив, профспілки, Національну раду соціального партнерства, Національну службу посередництва і примирення, органи зайнятості. До тимчасових суб'єктів трудового права відносяться органи, які виконують короткотермінові функції. Вони з'являються, якщо в них виникає потреба, і припиняють своє існування після виконання покладеної на них функції, тобто при усуненні тих обставин, що стали приводом та підставою їх виникнення. Наприклад, робочі комісії для ведення колективних переговорів, страйкові комітети, кваліфікаційні й атестаційні комісії, примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж.

Таким чином, всі органи, які виконують посередницькі функції під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), входять в групу допоміжних суб'єктів трудових правовідносин. До них належать: примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж та Національна служба посередництва і примирення. Перші три органи відносяться до категорії тимчасових допоміжних суб'єктів трудових правовідносин, останній – до постійнодіючих.

Поняття та основні засади порядку створення примирної комісії визначені у ст.ст. 8,9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1]. Зазначається, що примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, та який складається із представників сторін. Вона утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно. На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час. У разі потреби примирна комісія: залучає до свого складу незалежного посередника; консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів. Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею. Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузєвою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу. Більш детально порядок створення та роботи примирної комісії визначається в Положенні про примирну комісію, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 року № 36 [9].

Іншим органом, покликаним сприяти сторонам колективного трудового спору (конфлікту) у його вирішенні, є незалежний посередник. Згідно з зі ст. 10 розгляданого Закону, це визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятних рішень. Водночас, наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 листопада 1999 року № 106 було затверджено Положення про посередника [10]. Це Положення закріплює умови і порядок добору посередників, набуття та припинення повноважень; порядок залучення посередника до участі у примирних процедурах; його права, обов'язки, кваліфікаційні вимоги до посередника, а також відповідальність останнього.

Як зазначено у ст. 11 розглядуваного Закону, трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору. Він утворюється з ініціативи однієї із сторін колективного трудового спору або незалежного посередника у триденний строк у разі: а) неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці або укладення (зміни) колективного договору, угоди; б) розбіжностей, що виникають між сторонами соціально-трудових відносин у процесі виконання колективного договору, угоди або невиконання вимог законодавства про працю. Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках. Крім Закону, процесуальні норми щодо утворення та діяльності даного посередницького органу містяться у Положенні про трудовий арбітраж, затвердженому наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 року № 37 [11]. У той же час, умови і порядок добору арбітрів, набуття і припинення їх повноважень; порядок залучення арбітрів до участі в роботі трудового арбітражу; права і обов'язки арбітра, кваліфікаційні вимоги до нього та відповідальність останнього визначені Положенням про арбітра, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 листопада 1999 року № 105 [12].

Ще одним органом, який здійснює посередницькі функції в процесі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), є Національна служба посередництва і примирення. Як свідчить зі змісту ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1], вона створена з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів). Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях. Її рішення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. До компетенції цього органу належить: реєстрація висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення; підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; перевірка, в разі необ-

хідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування. Більш детально порядок діяльності даного посередницького органу визначений у Положенні про Національну службу посередництва і примирення, затвердженому Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258 / 98 [13].

Отже, за чинним законодавством існує чотири різновиди органів, покликані сприяти вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). У сукупності вони утворюють складну систему посередництва і примирення сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Список літератури: 1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Право і практика. 1998. № 7. 2. Загальна теорія держави і права: Навчальний посібник / За ред. В.В. Колесникова. К., 1997. 3. Погребной И.М. Теория права: Учебное пособие. Х., 2003. 4. Загальна теорія держави і права / За ред. М.В. Цвіна, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Х., 2002. 5. Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Первалова. М., 1998. 6. Рабинович П.М. Основы общей теории права та держави: Навчальний посібник. К., 2001. 7. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. Х., 1998. 8. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Львів, 1999. 9. Положення про примирну комісію: Затв. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 р. № 36 // Збірник нормативно-правових актів. К., 2000. 10. Положення про посередника: Затв. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 листопада 1999 р. № 106 // Збірник нормативно-правових актів. К., 2000. 11. Положення про трудовий арбітраж: Затв. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 р. № 37 // Збірник нормативно-правових актів. К., 2000. 12. Положення про арбітра: Затв. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 листопада 1999 р. № 105 // Збірник нормативно-правових актів. К., 2000. 13. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затв. Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. 1998, № 46.

Надійшла до редколегії 10.01.05

Т.П. Яценко

ВИПРОБУВАЛЬНИЙ ТЕРМІН В ТРУДОВОМУ ДОГОВОРІ (КОНТРАКТІ) ПРИ ПРИЙОМІ НА СЛУЖБУ ДО МІЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Законодавство про працю України регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності, в тому числі і співробітників міліції – державних службовців озброєного органу виконавчої влади.

Відповідно до ст. 17 Закону «Про міліцію» на службу до міліції приймаються на контрактній основі громадяни України, які здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою та станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання [1]. Отже, вступ на державну службу в Україні базується, перш за все, на